

Paradoks Konektivitas Digital dalam *Work-Life Balance*: Tinjauan Literatur Sistematis dan Agenda Penelitian Masa Depan

Ade Vidya Eryanti ^{1✉}, Muhaidir Ikram M²✉

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar

Abstrak

Transformasi digital telah mengubah cara kerja sekaligus hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, bukti empiris mengenai pengaruh kerja digital terhadap *work-life balance* (WLB) masih menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian ini bertujuan mensintesis hubungan kerja digital dan WLB, mengidentifikasi mekanisme yang mendasarinya, serta menelaah kondisi personal, organisasional, dan kontekstual yang memengaruhi hubungan tersebut. *Systematic literature review* dilakukan terhadap literatur Scopus yang dicari pada 20 Agustus 2026 dengan mengikuti prinsip PRISMA 2020. Dari 88 rekaman awal, 13 studi memenuhi kriteria inklusi dan dianalisis menggunakan *integrative narrative synthesis*, dengan kualitas metodologis dievaluasi menggunakan instrumen JBI sesuai desain studi. Hasil menunjukkan bahwa kerja digital menghasilkan dua jalur yang dapat berlangsung secara simultan. Jalur sumber daya mendukung WLB melalui fleksibilitas, otonomi, efisiensi, dan kontrol, sedangkan jalur tuntutan menurunkan WLB melalui *techno-overload*, *techno-invasion*, permeabilitas batas, ketersediaan terus-menerus, dan tekanan psikologis. Efek tersebut dipengaruhi oleh *boundary control*, *self-efficacy*, resiliensi, dukungan organisasi, pengalaman kerja jarak jauh, dan tuntutan pekerjaan tambahan. Sintesis ini mengembangkan konsep *digital flexibility-hyperconnectivity paradox* untuk menjelaskan variasi konsekuensi kerja digital terhadap WLB.

Kata Kunci: *Pekerjaan Digital, Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Teknostres, Kendali Batasan, Fleksibilitas Digital.*

Abstract

Digital transformation has reshaped work arrangements and the relationship between work and nonwork domains. However, empirical evidence on the effects of digital work on *work-life balance* (WLB) remains mixed. This study systematically synthesizes the relationship between digital work and WLB, identifies the mechanisms underlying this relationship, and examines the personal, organizational, and contextual conditions that shape its outcomes. A systematic literature review of Scopus-indexed studies was conducted on 20 August 2026 following PRISMA 2020 principles. Of 88 initially identified records, 13 studies met the final inclusion criteria and were synthesized using an integrative narrative approach, with methodological quality assessed using design-specific JBI critical appraisal tools. The findings reveal two concurrent pathways. The resource pathway supports WLB through flexibility, autonomy, efficiency, and control, whereas the demand pathway undermines WLB through *techno-overload*, *techno-invasion*, boundary permeability, continuous availability, and psychological strain. These effects are further shaped by boundary control, self-efficacy, resilience, organizational support, prior remote-work experience, and additional work demands. The review develops the concept of the digital flexibility-hyperconnectivity paradox to explain why digital work can simultaneously create resources and demands that produce different WLB outcomes.

Keywords: *Digital Work, Work-Life Balance, Technostress, Boundary Control, Digital Flexibility.*

Copyright (c) 2026 Ade Vidya Eryanti

✉ Corresponding author :

Email Address : ade.vidya.eryanti@unm.ac.id

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah batas temporal dan spasial pekerjaan melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi, perangkat bergerak, platform digital, serta pengaturan kerja jarak jauh dan hibrida. Perubahan tersebut memungkinkan pekerja berpindah antara peran kerja dan nonkerja dengan cara yang semakin fleksibel, tetapi juga membuat batas antardomain menjadi lebih mudah ditembus. Literatur mengenai *boundary* dan *border management* sejak awal menekankan bahwa integrasi antardomain dapat mempermudah transisi peran sekaligus meningkatkan potensi kaburnya batas kerja dan kehidupan pribadi (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000). Perkembangan teknologi bergerak memperkuat persoalan tersebut karena fleksibilitas dan kontrol yang diperoleh pekerja dapat berjalan bersamaan dengan terbentuknya norma untuk terus terhubung dan tersedia bagi pekerjaan (Mazmanian et al., 2013). Dalam kondisi ini, *work-life balance* (WLB) menjadi semakin penting untuk memahami apakah fleksibilitas digital benar-benar memperbaiki pengelolaan peran atau justru memperluas pekerjaan ke kehidupan pribadi (Adisa et al., 2017; Györfy et al., 2023; Nam, 2014).

Sebagian literatur menunjukkan bahwa kerja digital dapat menyediakan sumber daya yang mendukung keseimbangan. Fleksibilitas lokasi dan jadwal, berkurangnya kebutuhan perjalanan, serta meningkatnya kontrol terhadap pengaturan pekerjaan merupakan beberapa manfaat yang telah lama dikaitkan dengan *telecommuting*. Meta-analisis terhadap 46 studi menunjukkan bahwa kerja jarak jauh dapat menghasilkan sejumlah konsekuensi individual yang menguntungkan melalui mekanisme seperti otonomi dan berkurangnya konflik kerja-keluarga, meskipun hasilnya bergantung pada intensitas dan karakteristik pengaturan kerja (Gajendran & Harrison, 2007). Review berikutnya juga menekankan bahwa manfaat *telecommuting* tidak bersifat universal dan sangat bergantung pada desain kerja serta kondisi implementasinya (Allen et al., 2015). Temuan yang lebih spesifik pada konteks digital menunjukkan bahwa transformasi digital, penggunaan teknologi bergerak, dan digitalisasi tempat kerja dapat berkaitan dengan fleksibilitas, efisiensi, serta WLB yang lebih baik ketika pekerja memiliki ruang untuk menggunakan teknologi sebagai sumber daya kerja (Bajrali & Qorraj, 2023; Nor Sham et al., 2026; Schongen, 2023).

Namun, konektivitas digital juga dapat menghasilkan tuntutan yang melampaui jam dan ruang kerja formal. Penggunaan teknologi komunikasi di rumah telah dikaitkan dengan kesulitan melepaskan diri secara psikologis dari pekerjaan, sementara norma segmentasi yang lebih kuat dapat membantu proses pemulihan tersebut (Park et al., 2011). Tekanan untuk merespons pesan kerja dengan cepat juga telah dikonseptualisasikan sebagai *workplace telepressure*, yang berkaitan dengan gangguan terhadap proses pemulihan pekerja (Barber & Santuzzi, 2015). Bahkan, bukti selanjutnya menunjukkan bahwa *telepressure* berkaitan dengan evaluasi WLB yang lebih buruk melalui pengalaman pemulihan seperti *psychological detachment* dan kontrol atas waktu luang (Barber et al., 2019). Pola yang sama terlihat pada studi-studi *technostress*, di mana *techno-overload*, *techno-invasion*, *techno-insecurity*, dan tekanan teknologi lainnya secara konsisten berkaitan dengan WLB yang lebih rendah dan meningkatnya *psychological distress* (Curcuruto et al., 2023; Ibrahim et al., 2021; Pham et al., 2026; Sadaf et al., 2026).

Kontras antara kedua kelompok temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja digital dan WLB tidak memadai jika dipahami hanya sebagai efek positif atau negatif teknologi. Studi mengenai penggunaan *mobile email* bahkan menunjukkan suatu *autonomy*

paradox: perangkat digital memberikan fleksibilitas, kontrol, dan kemudahan komunikasi dalam jangka pendek, tetapi penggunaan kolektifnya dapat secara bertahap membentuk ekspektasi ketersediaan yang justru mengurangi kemampuan pekerja untuk melepaskan diri dari pekerjaan (Mazmanian et al., 2013). Ketegangan serupa ditemukan ketika perangkat mobile meningkatkan fleksibilitas sekaligus memperpanjang jam kerja dan meningkatkan penetrasi pekerjaan ke kehidupan pribadi (Adisa et al., 2017). Fleksibilitas dan permeabilitas juga menunjukkan konsekuensi yang berbeda, karena fleksibilitas dapat berkaitan dengan pola yang lebih menguntungkan sedangkan permeabilitas pekerjaan ke kehidupan pribadi lebih erat dengan stres dan beban kerja (Nam, 2014). Dengan demikian, persoalan yang lebih relevan bukan seberapa digital suatu pekerjaan, melainkan karakteristik digital apa yang menghasilkan sumber daya dan karakteristik apa yang mengubah konektivitas menjadi tuntutan.

Perbedaan tersebut juga menunjukkan pentingnya mekanisme batas dan sumber daya yang dimiliki pekerja. *Work/family border theory* menempatkan kemampuan individu mengelola, menegosiasikan, dan mengendalikan batas sebagai elemen penting dalam mencapai keseimbangan antara domain kerja dan keluarga (Clark, 2000). Secara empiris, penggunaan teknologi kerja di rumah berkaitan dengan *psychological detachment* yang lebih rendah, sementara penciptaan batas teknologi dan norma segmentasi dapat membantu pekerja mempertahankan proses pemulihan (Barber & Jenkins, 2014; Park et al., 2011). Penelitian yang lebih baru juga menunjukkan bahwa pekerja menggunakan berbagai taktik batas untuk mengelola penggunaan ICT setelah jam kerja dan mendukung pemulihan (Brough et al., 2014; Carlson et al., 2009). Dalam konteks WLB, *boundary control*, *self-efficacy*, resiliensi, budaya WLB organisasi, pengalaman kerja jarak jauh sebelumnya, dan dukungan supervisor juga menunjukkan peran yang berbeda dalam membentuk konsekuensi kerja digital (Birman et al., 2026; Ibrahim et al., 2021; Sadaf et al., 2026; Žiedelis et al., 2026). Bukti tersebut menunjukkan bahwa sumber daya personal dan organisasional tidak dapat diasumsikan bekerja secara seragam terhadap seluruh jenis tuntutan digital.

Pada saat yang sama, hubungan antara teknologi dan WLB bukan bidang yang sama sekali belum pernah disintesis. Meta-analisis telah menunjukkan adanya hubungan antara *technostress* dan *work-life fit*, sehingga sudah terdapat bukti kumulatif mengenai sisi tuntutan teknologi (Bottaro et al., 2024). Literatur *telecommuting* juga telah lama disintesis melalui meta-analysis dan review mengenai manfaat, risiko, serta kondisi yang membentuk efektivitas kerja jarak jauh (Allen et al., 2015; Gajendran & Harrison, 2007). Lebih baru, review mengenai WLB dalam *digital workplace environment* telah memetakan literatur ke dalam aliran teknologi dan *telework*, faktor organisasional dan manajerial, sumber daya individual, serta faktor struktural dan kontekstual (Koprna & Konečná, 2026). Meskipun demikian, evidence masih tersebar antara penelitian yang menekankan fleksibilitas digital dan penelitian yang berfokus pada hiper-konektivitas atau *technostress*. Selain itu, penggunaan WLB, *work-family balance* (WFB), *work-life fit*, *work-family conflict*, dan *interference*, serta operasionalisasi paparan digital yang berbeda-beda, masih menyulitkan integrasi temuan ke dalam satu penjelasan mekanistik yang konsisten.

Penelitian ini merespons gap tersebut dengan menerapkan batas konstruk yang lebih ketat pada paparan dan outcome sekaligus mengintegrasikan evidence yang sebelumnya tersebar pada beberapa aliran penelitian. Studi dipertahankan sebagai *core evidence* hanya ketika paparan kerja digital benar-benar dioperasionalisasikan atau dianalisis secara empiris,

sehingga pekerjaan dalam sektor ICT saja tidak dianggap cukup untuk menunjukkan paparan digital. Pada sisi outcome, WLB, WFB, dan *work-life fit* dipertimbangkan ketika secara substantif merepresentasikan konstruk keseimbangan, sedangkan *work-family conflict* atau *interference* tidak diperlakukan sebagai substitusi otomatis terhadap WLB. Pendekatan ini juga membedakan sumber daya digital, tuntutan digital, mekanisme psikologis dan batas kerja-nonkerja, serta kondisi personal dan organisasional yang dapat mengubah hubungan tersebut. Selain itu, kualitas evidence dievaluasi melalui *design-specific critical appraisal*, sehingga temuan dengan keterbatasan validitas konstruk, *confounding*, atau urutan temporal tidak memperoleh bobot interpretatif yang sama. Dengan demikian, novelty review ini bukan terletak pada klaim bahwa digitalisasi dan WLB belum pernah direview, tetapi pada sintesis yang lebih ketat secara konstruk, spesifik terhadap paparan digital, sensitif terhadap kualitas evidence, dan terintegrasi pada level mekanisme.

Berdasarkan pendekatan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mensintesis secara sistematis bagaimana berbagai karakteristik kerja digital berkaitan dengan WLB, mekanisme yang dapat menjelaskan hubungan tersebut, serta faktor personal, organisasional, dan kontekstual yang membentuk variasi hasil antartudi. Penelitian ini juga mengevaluasi pola teoretis dan metodologis dalam literatur untuk mengidentifikasi keterbatasan pengetahuan dan merumuskan agenda penelitian masa depan. Secara khusus, review ini mempertemukan dua aliran evidence yang sering dibahas secara terpisah, yaitu teknologi sebagai sumber fleksibilitas dan teknologi sebagai sumber hiper-konektivitas. Integrasi tersebut menjadi dasar bagi pengembangan konsep *digital flexibility-hyperconnectivity paradox*, yaitu perspektif yang menjelaskan bahwa fleksibilitas dan konektivitas dapat muncul secara bersamaan tetapi menghasilkan konsekuensi WLB yang berbeda bergantung pada tingkat kontrol, karakteristik tuntutan digital, mekanisme batas dan psikologis, serta sumber daya yang tersedia.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan *systematic literature review* (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis bukti empiris mengenai hubungan antara kerja digital dan *work-life balance* (WLB). Proses identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan inklusi studi dilaporkan mengikuti pedoman PRISMA 2020 untuk meningkatkan transparansi dan keterlacakan proses review (Page et al., 2021). PRISMA 2020 memang dirancang untuk membantu pelaporan proses identifikasi, seleksi, appraisal, dan sintesis dalam systematic review.

Pencarian literatur dilakukan pada database Scopus melalui perangkat lunak Publish or Perish pada 20 Agustus 2026. Dengan demikian, Scopus merupakan sumber bibliografis, sedangkan Publish or Perish digunakan sebagai perangkat untuk menjalankan dan mengelola pencarian (Harzing, 2007). Publish or Perish secara resmi mendukung Scopus sebagai salah satu sumber datanya. Pencarian dilakukan dalam lima kelompok kata kunci yang mengombinasikan berbagai bentuk kerja digital dengan konstruk WLB, WFB, dan *work-life fit*.

Tabel 1. Strategi Pencarian Literatur

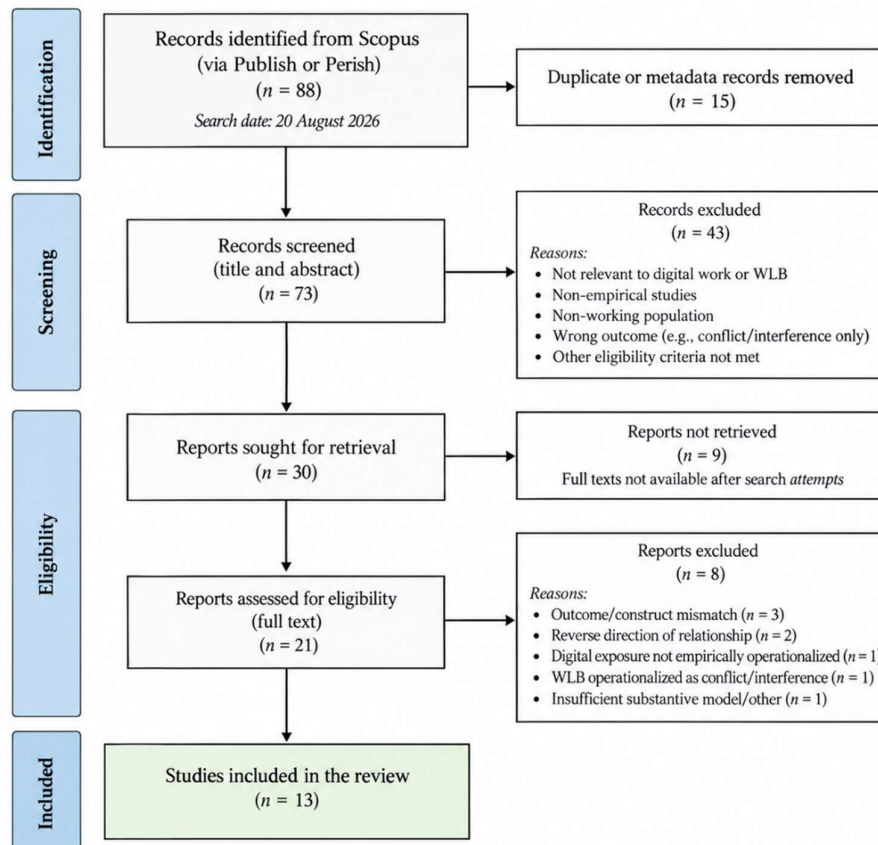
Batch	Search string
1	TITLE-ABS-KEY(("digital work" OR "digital workplace" OR digitalization OR digitalisation) AND ("work-life balance" OR "work-family balance" OR "work-life fit"))

2	TITLE-ABS-KEY(("digital transformation" OR "workplace digitalization" OR "workplace digitalisation") AND ("work-life balance" OR "work-family balance" OR "work-life fit"))
3	TITLE-ABS-KEY(("remote work" OR "remote working" OR telework OR telecommuting OR "hybrid work") AND ("work-life balance" OR "work-family balance" OR "work-life fit"))
4	TITLE-ABS-KEY((technostress OR "techno-overload" OR "techno-invasion" OR "techno-insecurity" OR "techno-complexity") AND ("work-life balance" OR "work-family balance" OR "work-life fit"))
5	TITLE-ABS-KEY((ICT OR "information and communication technology" OR smartphone* OR "mobile technology" OR "mobile information technology") AND ("work-life balance" OR "work-family balance" OR "work-life fit"))

Kelima pencarian menghasilkan 88 rekaman. Setelah 15 rekaman duplikat atau kesalahan metadata dihapus, sebanyak 73 rekaman unik dilanjutkan ke tahap penyaringan.

Kriteria Eligibilitas dan Seleksi Studi

Studi diinklusi apabila memenuhi empat kriteria utama, yaitu merupakan penelitian empiris primer, melibatkan populasi pekerja, mengoperasionisasikan paparan kerja digital secara empiris, dan menggunakan WLB, *work-family balance* (WFB), atau *work-life fit* sebagai konstruk keseimbangan. Studi dikeluarkan apabila digitalisasi hanya digunakan sebagai konteks tanpa paparan digital yang dianalisis, WLB berfungsi sebagai prediktor dan bukan outcome yang relevan, atau outcome hanya mengukur *work-family conflict*, *interference*, atau *enrichment* tanpa konstruk keseimbangan. Penilaian juga mempertimbangkan isi aktual indikator, sehingga penggunaan label “WLB” saja tidak otomatis membuat suatu studi memenuhi kriteria.



Gambar 1. PRISMA 2020 flow diagram

Berdasarkan 73 rekaman yang disaring, 43 dikeluarkan pada tahap judul dan abstrak, sehingga 30 laporan dipertimbangkan untuk penilaian *full text*. Sebanyak 21 laporan tersedia dan dinilai secara penuh. Setelah evaluasi eligibilitas, delapan laporan dikeluarkan karena ketidaksesuaian paparan, outcome, arah hubungan, atau operasionalisasi konstruk, sehingga diperoleh 13 studi final untuk sintesis utama. Proses seleksi studi dilaporkan menggunakan *PRISMA 2020 flow diagram* (Page et al., 2021).

Ekstraksi Data dan Penilaian Kualitas

Data dari 13 studi yang memenuhi kriteria diekstraksi menggunakan matriks terstruktur yang mencakup karakteristik studi, konteks dan sampel, desain penelitian, teori, paparan digital, pengukuran WLB, mediator dan moderator, metode analisis, temuan utama, serta keterbatasan metodologis.

Kualitas metodologis dinilai menggunakan JBI Critical Appraisal Tools yang disesuaikan dengan desain penelitian masing-masing studi. Penilaian dilakukan menggunakan kategori *Yes*, *No*, *Unclear*, dan *Not Applicable*, tanpa mengubah hasil appraisal menjadi skor kualitas agregat (Aromataris et al., 2024). Pendekatan berbasis desain ini konsisten dengan JBI yang menyediakan instrumen berbeda untuk penelitian kualitatif, analitik *cross-sectional*, cohort, dan quasi-experimental. Untuk penelitian analitik *cross-sectional*, versi JBI yang direvisi telah dipublikasikan pada 2026, sedangkan instrumen quasi-experimental yang direvisi dipublikasikan pada 2024. Hasil appraisal digunakan untuk mempertimbangkan kekuatan interpretasi setiap studi, bukan sebagai *cut-off* otomatis untuk mengeksklusi studi.

Sintesis Data

Meta-analisis tidak dilakukan karena terdapat heterogenitas yang substansial dalam bentuk paparan digital, operasionalisasi WLB, desain penelitian, konteks sampel, dan ukuran efek. Temuan karena itu disintesis menggunakan pendekatan *narrative synthesis*, yaitu dengan mengelompokkan dan membandingkan pola hubungan antarstudi serta menelusuri mekanisme dan kondisi yang dapat menjelaskan variasi hasil (Popay et al., 2006). Pendekatan sintesis tanpa meta-analisis juga menuntut hubungan yang transparan antara data pada tingkat studi dan kesimpulan lintas studi (Campbell et al., 2020).

Sintesis difokuskan pada arah hubungan kerja digital dengan WLB, mekanisme yang mendasarinya, kondisi personal dan organisasional, serta pola teoretis dan metodologis. Evidence kemudian dibandingkan untuk membedakan karakteristik digital yang berfungsi sebagai sumber daya, seperti fleksibilitas, otonomi, dan efisiensi, dari karakteristik yang berfungsi sebagai tuntutan, seperti *techno-overload*, *techno-invasion*, *boundary permeability*, dan *continuous availability*. Studi *cross-sectional* ditafsirkan sebagai bukti asosiasi dan tidak digunakan untuk menarik kesimpulan kausal, sedangkan literatur supplementary hanya digunakan untuk mendukung interpretasi mekanisme dan tidak dihitung dalam 13 studi utama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Studi yang Diinklusi

Sebanyak 13 studi memenuhi seluruh kriteria eligibilitas dan dimasukkan dalam sintesis utama. Studi tersebut berasal dari konteks negara dan pekerjaan yang beragam,

meliputi Kosovo, Lithuania, Inggris, Nigeria dan Vietnam, Malaysia, Amerika Serikat, Tiongkok, Hungaria, Jerman, India, serta sampel lintas industri. Konteks pekerjaan mencakup sektor publik dan swasta, jurnalisme, teknologi informasi dan komunikasi (ICT), teknik, kesehatan, serta pekerja *white-collar*. Keragaman tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kerja digital dan *work-life balance* (WLB) tidak terbatas pada satu jenis pekerjaan atau bentuk digitalisasi tertentu.

Secara metodologis, tiga studi menggunakan pendekatan kualitatif, enam menggunakan desain kuantitatif *cross-sectional* termasuk satu analisis data sekunder, tiga menggunakan desain longitudinal atau *time-lagged*, dan satu menggunakan pendekatan *natural experiment*. Paparan digital juga sangat beragam, mulai dari transformasi digital, teknologi bergerak, penggunaan Internet dan *smartphone*, kerja jarak jauh dan hibrida, digitalisasi organisasi, hingga *technostress*. Variasi serupa ditemukan pada outcome, termasuk WLB global, *work-family balance* (WFB), WLB multidimensi, kepuasan WLB, dan pendekatan kualitatif terhadap pengalaman keseimbangan.

Tabel 2. Karakteristik Studi yang Diinklusi

Studi	Negara/konteks dan sampel	Desain	Paparan digital	Pengukuran WLB	Temuan utama
Bajraliu & Qorraj (2023)	Kosovo; organisasi publik dan swasta; sekitar 20–21 partisipan	Kualitatif	Transformasi digital, <i>remote work</i> , platform digital	WLB berbasis wawancara	Digitalisasi memberikan fleksibilitas, efisiensi, dan penghematan waktu, tetapi manfaat berbeda menurut karakteristik pekerjaan
Žiedelis et al. (2026)	Lithuania; pekerja <i>white-collar</i> ; N=379 pada analisis longitudinal	Longitudinal dua gelombang	<i>Remote/hybrid work</i> , budaya WLB	WLB multidimensi 15 item	Budaya WLB memprediksi <i>boundary control</i> ($\beta=.237$); <i>boundary control</i> terutama berkaitan dengan <i>affective WLB</i>
Adisa et al. (2017)	UK; 42 dosen dan pekerja perbankan	Kualitatif	<i>Mobile information technology devices</i>	Pengalaman WLB	Teknologi meningkatkan fleksibilitas tetapi juga meningkatkan permeabilitas, jam kerja, dan intrusi pekerjaan
Ibrahim et al. (2021)	Nigeria dan Vietnam; 297 jurnalis	<i>Cross-sectional</i>	<i>Technostress creators</i>	Brough 4-item WLB	<i>Technostress</i> berasosiasi negatif dengan WLB ($\beta=-.227$); <i>self-efficacy</i> berperan sebagai <i>buffer</i>
Pham et al. (2026)	Vietnam; 354 pekerja ICT	<i>Cross-sectional</i> SEM	<i>Techno-overload</i> , <i>insecurity</i> , dan <i>invasion</i>	Brough 4-item WLB	Ketiga <i>technostressors</i> berasosiasi negatif dengan WLB; <i>moonlighting</i> memperkuat dampak negatif
Nor Sham et al. (2026)	Malaysia; 361 perempuan insinyur	<i>Cross-sectional</i> PLS-SEM	Penggunaan teknologi bergerak	WLB multi-item	Teknologi bergerak berasosiasi positif dengan WLB ($\beta=.141$); dukungan manajerial juga memiliki efek langsung positif

Nam (2014)	Amerika Serikat; 850 pekerja pengguna Internet	Data sekunder <i>cross-sectional</i>	Internet dan teknologi bergerak	Fleksibilitas, permeabilitas, integrasi dan interferensi	Teknologi meningkatkan fleksibilitas sekaligus permeabilitas; permeabilitas kerja-kehidupan sangat berkaitan dengan stres dan beban kerja
Birman et al. (2026)	Amerika Serikat; 142 pekerja	Longitudinal tiga gelombang	Transisi <i>enforced remote work</i>	Carlson 6-item WFB	WFB menurun selama transisi ($\gamma = -.07$); efek dukungan supervisor bergantung pada pengalaman WFH sebelumnya
Li & Yang (2026)	Tiongkok; 312 pekerja lintas industri	<i>Cross-sectional</i>	<i>Remote work</i>	WFB 9 item	<i>Remote work</i> berasosiasi positif dengan WFB dan negatif dengan stres, tetapi terdapat kekhawatiran validitas konstruk yang substansial
Györfy et al. (2023)	Hungaria; 62 dokter, 31 wawancara relevan dengan WLB	Kualitatif	Komunikasi digital, telemedicine, e-prescription, <i>constant availability</i>	WLB berbasis tema	Digitalisasi meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas, tetapi juga memperpanjang ketersediaan dan mengaburkan batas
Schongen (2023)	Jerman; 1.117 pekerja rumah sakit digital vs 415 pembandingan	<i>Natural experiment</i>	Tingkat digitalisasi tempat kerja	TSK-WLB dan <i>domain satisfaction</i>	Digitalisasi berkaitan positif dengan TSK-WLB (adjusted ATE=.78), tetapi tidak signifikan pada ukuran <i>domain satisfaction</i>
Curcuto et al. (2023)	UK; sekitar 109 pekerja <i>remote</i>	<i>Cross-sectional SEM</i>	<i>Techno-overload, invasion, dan complexity</i>	Satu item kepuasan WLB	<i>Technostress</i> berasosiasi negatif dengan WLB ($-.43$, $p=.01$)
Sadaf et al. (2026)	India; 332 pekerja sektor IT	<i>Time-lagged dua gelombang</i>	<i>Techno-invasion dan techno-overload</i>	Brough WLB	<i>Invasion</i> dan <i>overload</i> berasosiasi negatif dengan WLB; <i>psychological distress</i> menjadi mekanisme perantara, sedangkan resiliensi terutama membatasi efek <i>overload</i>

Data pada tabel merepresentasikan 13 studi *core* dan tidak mencakup studi *supplementary*. Hasil appraisal menggunakan instrumen JBI menunjukkan bahwa seluruh studi tetap layak digunakan dalam sintesis, tetapi tidak memiliki kekuatan evidensial yang sama. Kekhawatiran yang paling sering ditemukan mencakup penggunaan desain *cross-sectional*, ketergantungan pada *self-report*, keterbatasan pengendalian *confounding*, potensi *common-method bias*, attrition pada studi longitudinal, serta ketidakkonsistenan

operasionalisasi WLB dan paparan digital. Oleh karena itu, studi dengan desain longitudinal dan *natural experiment* memperoleh bobot interpretatif yang relatif lebih besar untuk membahas urutan temporal dan perbandingan, sedangkan hasil mediasi dari studi *cross-sectional* diperlakukan sebagai hubungan statistik dan tidak ditafsirkan sebagai bukti kausal.

Dualitas Kerja Digital terhadap Work-Life Balance

Temuan lintas studi menunjukkan bahwa kerja digital tidak memiliki hubungan yang secara konsisten positif maupun negatif dengan WLB. Sebaliknya, evidence memperlihatkan dualitas antara sumber daya dan tuntutan digital. Pada satu sisi, teknologi memberikan fleksibilitas temporal dan spasial, meningkatkan efisiensi, serta memungkinkan pekerja mengatur pekerjaan dengan lebih adaptif terhadap kehidupan pribadi. Manfaat tersebut terlihat dalam konteks transformasi digital, teknologi bergerak, dan lingkungan kerja dengan tingkat digitalisasi yang relatif tinggi (Bajraliu & Qorraj, 2023; Nor Sham et al., 2026; Schongen, 2023).

Bukti kualitatif memberikan penjelasan yang lebih rinci mengenai jalur tersebut. Teknologi memungkinkan pekerjaan dilakukan melampaui lokasi kantor dan memberikan fleksibilitas dalam mengoordinasikan tuntutan kerja dan pribadi (Adisa et al., 2017). Dalam konteks medis, digitalisasi juga meningkatkan aksesibilitas, komunikasi, dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan (Györfy et al., 2023). Temuan tersebut menunjukkan bahwa teknologi dapat menjadi sumber daya WLB apabila fleksibilitas yang dihasilkan memberikan kontrol yang dapat digunakan oleh pekerja, bukan sekadar memperpanjang kemampuan teknis untuk bekerja.

Di sisi lain, jalur tuntutan menunjukkan pola negatif yang relatif lebih konsisten. *Technostress* berasosiasi dengan WLB yang lebih rendah pada beberapa sektor dan konteks pekerjaan (Curcuruto et al., 2023; Ibrahim et al., 2021). Ketika dimensi *technostress* dipisahkan, *techno-overload*, *techno-insecurity*, dan *techno-invasion* juga menunjukkan hubungan negatif dengan WLB (Pham et al., 2026). Temuan pada pekerja IT di India memperkuat pola tersebut dengan menunjukkan hubungan negatif yang cukup besar antara *techno-overload* maupun *techno-invasion* dan WLB (Sadaf et al., 2026).

Dengan demikian, perbedaan hasil antarstudi tidak menunjukkan bahwa evidence saling meniadakan. Sebaliknya, temuan tersebut mengindikasikan bahwa digitalisasi menghasilkan konsekuensi WLB yang berbeda tergantung pada karakteristik digital yang diaktifkan. Teknologi yang meningkatkan kontrol, efisiensi, dan fleksibilitas cenderung berfungsi sebagai sumber daya, sedangkan teknologi yang meningkatkan beban, intrusi, dan tuntutan ketersediaan cenderung berfungsi sebagai tuntutan.

Fleksibilitas Digital dan Hiper-Konektivitas sebagai Dua Proses yang Berjalan Bersamaan

Temuan penting dari sintesis adalah bahwa fleksibilitas dan hiper-konektivitas tidak selalu merupakan dua kondisi yang saling berlawanan. Pekerja dapat mengalami keduanya secara bersamaan. Penggunaan teknologi bergerak, misalnya, memungkinkan pekerjaan dilakukan kapan dan di mana saja, tetapi kemampuan yang sama juga meningkatkan kemungkinan pekerjaan masuk ke waktu pribadi dan memperpanjang jam kerja aktual (Adisa et al., 2017).

Perbedaan antara fleksibilitas dan permeabilitas terlihat jelas ketika penggunaan teknologi dikaitkan dengan pengalaman kerja dan nonkerja. Fleksibilitas cenderung berkaitan dengan pola yang lebih menguntungkan, sedangkan permeabilitas pekerjaan ke dalam kehidupan pribadi berkaitan dengan stres dan beban kerja yang lebih tinggi (Nam, 2014). Pada dokter, teknologi digital juga memberikan kemudahan akses dan efisiensi, tetapi sekaligus menciptakan kondisi *constant availability* yang membuat pekerjaan semakin sulit dihentikan pada batas waktu formal (Györfy et al., 2023).

Evidence tersebut mengarah pada apa yang dalam review ini disebut sebagai *digital flexibility-hyperconnectivity paradox*. Paradoks ini tidak berarti bahwa teknologi secara inheren

kontradiktif, tetapi bahwa *affordance* teknologi yang sama dapat menghasilkan konsekuensi berbeda berdasarkan cara teknologi digunakan dan diatur. Kemampuan untuk mengakses pekerjaan dari mana saja dapat menjadi fleksibilitas apabila pekerja memiliki kontrol terhadap kapan akses tersebut digunakan. Namun, *affordance* yang sama dapat berubah menjadi hiper-konektivitas ketika akses berkembang menjadi ekspektasi untuk selalu tersedia.

Temuan mengenai *remote work* semakin memperjelas hal tersebut. WFB menurun selama transisi menuju *enforced remote work*, dan manfaat dukungan supervisor berbeda menurut pengalaman kerja dari rumah sebelumnya (Birman et al., 2026). Sebaliknya, hubungan positif antara *remote work* dan WFB ditemukan pada konteks lain, meskipun temuan tersebut perlu ditafsirkan secara hati-hati karena konstruk *remote work* juga mengandung fleksibilitas, dukungan teknologi, dan efisiensi (Li & Yang, 2026). Dengan demikian, *remote work* tidak dapat diperlakukan sebagai satu jenis paparan yang homogen.

Mekanisme yang Menjelaskan Hubungan Kerja Digital dan WLB Fleksibilitas dan kontrol terhadap pekerjaan

Fleksibilitas merupakan mekanisme sumber daya yang paling sering muncul. Teknologi memungkinkan pekerja mengatur waktu dan tempat kerja dengan lebih luas, meningkatkan efisiensi koordinasi, serta memfasilitasi pengelolaan peran kerja dan pribadi (Adisa et al., 2017; Bajraliu & Qorraj, 2023; Györfy et al., 2023). Namun, sebagian besar studi belum secara langsung menguji fleksibilitas sebagai mediator temporal antara paparan digital dan WLB. Oleh karena itu, *evidence* saat ini lebih kuat untuk mendukung fleksibilitas sebagai mekanisme konseptual dan empiris yang *plausible* daripada sebagai jalur mediasi yang telah terbukti secara kausal.

Boundary permeability* dan *boundary control

Mekanisme yang paling konsisten pada jalur tuntutan adalah perubahan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Teknologi memungkinkan tuntutan kerja berpindah ke ruang dan waktu nonkerja, baik melalui komunikasi setelah jam kerja, ekspektasi respons, maupun akses terus-menerus terhadap pekerjaan (Adisa et al., 2017; Györfy et al., 2023; Nam, 2014). Dalam konteks *technostress*, proses tersebut tercermin terutama melalui *techno-invasion*, yang secara konsisten menunjukkan hubungan negatif dengan WLB (Pham et al., 2026; Sadaf et al., 2026).

Di sisi lain, kemampuan mengendalikan batas tampaknya memberikan perlindungan terhadap efek tersebut. Budaya WLB organisasi memprediksi *boundary control* pada pengukuran berikutnya, sedangkan *boundary control* terutama berkaitan dengan dimensi afektif WLB (Žiedelis et al., 2026). Temuan tersebut menunjukkan bahwa manfaat fleksibilitas digital kemungkinan bergantung bukan hanya pada keberadaan fleksibilitas itu sendiri, tetapi pada sejauh mana pekerja memiliki otoritas untuk menentukan kapan batas boleh ditembus.

Literatur supplementary memperkuat interpretasi ini. Preferensi untuk memisahkan kerja dan kehidupan pribadi lebih mungkin diterjemahkan menjadi perilaku pembentukan batas ICT ketika pekerja memiliki *boundary control* yang memadai (Tang et al., 2018). Demikian pula, penggunaan *smartphone* setelah jam kerja dan ekspektasi untuk tetap tersedia berkaitan dengan *psychological detachment* yang lebih rendah, sementara *boundary control* dapat mengurangi sebagian hubungan tersebut (Mellner, 2016). Karena studi-studi ini tidak termasuk dalam 13 *core studies*, temuan tersebut digunakan sebagai bukti mekanistik pendukung dan bukan sebagai *evidence* langsung terhadap efek WLB.

***Psychological distress* dan pemulihan**

Tuntutan digital juga dapat memengaruhi WLB melalui proses psikologis. *Techno-invasion* dan *techno-overload* berasosiasi dengan meningkatnya *psychological distress*, yang selanjutnya berkaitan dengan WLB yang lebih rendah (Sadaf et al., 2026). Namun, karena mediator dan WLB diukur pada gelombang yang sama, hubungan tersebut lebih tepat

diperlakukan sebagai dukungan terhadap mekanisme psikologis daripada bukti mediasi temporal yang definitif.

Psychological detachment memberikan penjelasan tambahan mengenai bagaimana konektivitas digital dapat mengganggu proses pemulihan. Studi supplementary menunjukkan bahwa penggunaan *smartphone* untuk pekerjaan setelah jam kerja berkaitan dengan kemampuan yang lebih rendah untuk secara mental melepaskan diri dari pekerjaan (Derks et al., 2014; Van Laethem et al., 2018). Dengan demikian, gangguan pemulihan merupakan mekanisme yang masuk akal dalam jalur tuntutan digital, tetapi bukti langsung bahwa detachment memediasi efek digital work terhadap WLB dalam *core corpus* masih terbatas.

Kondisi Personal, Organisasional, dan Kontekstual

Temuan review menunjukkan bahwa sumber daya personal dapat mengubah dampak tuntutan digital, tetapi efeknya tidak seragam. *Self-efficacy* memperlemah hubungan negatif antara *technostress* dan WLB; pada tingkat *self-efficacy* tinggi, hubungan negatif tersebut hampir tidak terlihat (Ibrahim et al., 2021). Resiliensi juga dapat menurunkan pengaruh *techno-overload* terhadap *psychological distress*, tetapi tidak menunjukkan efek *buffering* yang signifikan terhadap *techno-invasion* (Sadaf et al., 2026).

Perbedaan tersebut penting karena mengindikasikan bahwa tidak semua digital demands dapat diatasi dengan sumber daya personal yang sama. *Techno-overload* berkaitan dengan kuantitas atau intensitas tuntutan sehingga kemampuan adaptasi individual mungkin membantu pekerja mengelolanya. Sebaliknya, *techno-invasion* berkaitan dengan penetrasi pekerjaan ke waktu pribadi dan karena itu lebih mungkin membutuhkan kontrol struktural terhadap batas. Temuan ini memberikan dasar untuk membedakan *personal coping resources* dari *organizational boundary-governance resources*.

Sumber daya organisasi juga menunjukkan efek yang bersifat kondisional. Budaya WLB organisasi berhubungan dengan *boundary control*, tetapi hubungannya lebih kuat pada pekerja *on-site* dibandingkan kelompok *remote/hybrid* (Žiedelis et al., 2026). Dukungan supervisor selama transisi *remote work* juga tidak menghasilkan manfaat yang sama pada semua pekerja karena efeknya bergantung pada pengalaman kerja dari rumah sebelumnya (Birman et al., 2026). Sementara itu, dukungan manajerial memiliki hubungan langsung positif dengan WLB pada pekerja perempuan di sektor energi, tetapi bukti empiris dalam studi tersebut tidak mendukung klaim bahwa dukungan manajerial secara langsung memoderasi hubungan antara penggunaan teknologi bergerak dan WLB (Nor Sham et al., 2026).

Tuntutan lain di luar penggunaan teknologi juga dapat memperburuk konsekuensi digital. *Moonlighting*, misalnya, memperkuat hubungan negatif antara *technostress* dan WLB, menunjukkan bahwa tuntutan digital dapat terakumulasi dengan tuntutan pekerjaan lain (Pham et al., 2026). Dengan demikian, efek kerja digital terhadap WLB perlu ditempatkan dalam konfigurasi sumber daya dan tuntutan yang lebih luas, bukan dianalisis sebagai hubungan teknologi–outcome yang terisolasi.

Integrasi Teoretis: *Digital Flexibility-Hyperconnectivity Paradox*

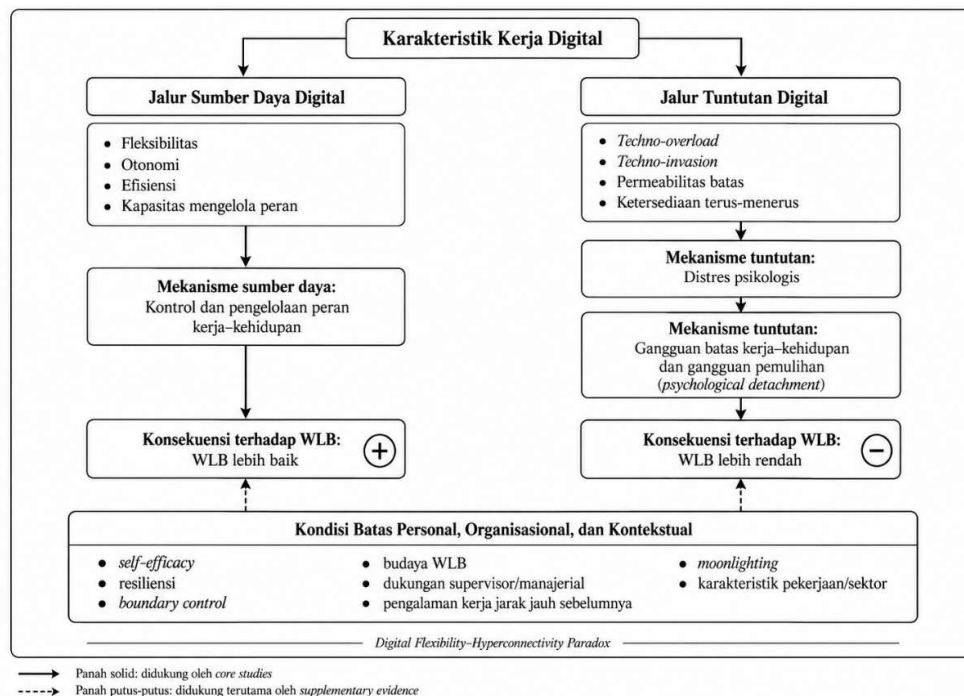
Secara teoretis, evidence terutama dapat dijelaskan melalui kombinasi *Job Demands-Resources (JD-R) Theory*, *Boundary/Border Theory*, dan *Conservation of Resources (COR) Theory*. Perspektif JD-R menjelaskan mengapa karakteristik kerja digital dapat memiliki fungsi ganda. Fleksibilitas, otonomi, efisiensi, dan dukungan teknologi dapat berfungsi sebagai sumber daya, sedangkan *techno-overload*, *techno-invasion*, serta tuntutan konektivitas dapat berfungsi sebagai tuntutan yang menguras kapasitas pekerja (Ibrahim et al., 2021; Pham et al., 2026; Sadaf et al., 2026).

Boundary/Border Theory melengkapi penjelasan tersebut dengan menunjukkan bahwa konsekuensi teknologi juga bergantung pada sifat dan kontrol terhadap batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Evidence menunjukkan bahwa fleksibilitas dapat memberikan

manfaat sementara permeabilitas yang tidak terkendali meningkatkan risiko stres, intrusi, dan kesulitan menjaga keseimbangan (Adisa et al., 2017; Nam, 2014; Žiedelis et al., 2026). COR Theory kemudian membantu menjelaskan bagaimana proses adaptasi dan tuntutan digital dapat mengurangi sumber daya psikologis dari waktu ke waktu, terutama dalam perubahan pengaturan kerja yang mendadak (Birman et al., 2026).

Berdasarkan integrasi tersebut, *digital flexibility-hyperconnectivity paradox* dapat dipahami sebagai kondisi ketika teknologi secara simultan meningkatkan kemampuan pekerja untuk mengatur waktu dan tempat kerja tetapi juga memperbesar kemungkinan pekerjaan melampaui batas tersebut. Konsekuensi akhirnya tidak ditentukan oleh keberadaan teknologi semata, melainkan oleh keseimbangan antara sumber daya yang diciptakan dan tuntutan yang muncul, serta kemampuan pekerja dan organisasi untuk mengendalikan konektivitas tersebut.

Konsep ini memperluas penjelasan yang hanya menyatakan bahwa digitalisasi memiliki sisi positif dan negatif. Temuan review menunjukkan bahwa kedua sisi tersebut berasal dari *affordance* yang dapat muncul secara bersamaan, tetapi berkembang melalui mekanisme yang berbeda. Fleksibilitas menjadi bermanfaat ketika menghasilkan kontrol dan kapasitas mengelola peran, sedangkan konektivitas menjadi merugikan ketika berubah menjadi overload, invasion, permeabilitas, dan ketersediaan yang tidak lagi berada dalam kendali pekerja.



Gambar 2. Kesenjangan Penelitian dan Agenda Riset Masa Depan

Kesenjangan Penelitian dan Agenda Riset Masa Depan

Pertama, bukti yang tersedia masih didominasi desain *cross-sectional*. Kondisi ini membatasi kemampuan literatur untuk menjelaskan urutan temporal antara paparan digital, mekanisme psikologis atau batas, dan perubahan WLB. Penelitian berikutnya perlu menggunakan desain longitudinal dengan beberapa titik pengukuran atau pendekatan *daily diary* dan *ecological momentary assessment* agar dinamika tersebut dapat diamati secara lebih langsung.

Kedua, jalur sumber daya dan tuntutan masih sering diuji secara terpisah. Padahal evidence menunjukkan bahwa fleksibilitas dan hiper-konektivitas dapat muncul dalam

pengalaman yang sama (Adisa et al., 2017; Györfy et al., 2023; Nam, 2014). Penelitian mendatang perlu menguji fleksibilitas, otonomi, dan efisiensi bersama-sama dengan *techno-overload*, *techno-invasion*, dan tekanan ketersediaan dalam model yang sama.

Ketiga, *techno-overload* dan *techno-invasion* perlu dipertahankan sebagai tuntutan yang berbeda. Perbedaan efek resiliensi terhadap kedua dimensi tersebut menunjukkan bahwa personal resources mungkin lebih efektif untuk mengatasi beban daripada pelanggaran batas (Sadaf et al., 2026). Penelitian berikutnya dapat menguji apakah *boundary control*, norma ketersediaan, atau kebijakan *right to disconnect* lebih efektif terhadap invasi dibandingkan intervensi berbasis resiliensi.

Keempat, penelitian masih sangat bergantung pada *self-report*. Penggunaan data objektif seperti waktu *log-in*, frekuensi pesan kerja di luar jam kerja, *response latency*, atau penggunaan aplikasi kerja dapat membantu membedakan konektivitas aktual dari persepsi mengenai tekanan untuk selalu terhubung.

Kelima, tata kelola batas pada tingkat organisasi masih kurang diuji secara langsung. Literatur supplementary menunjukkan pentingnya *boundary control*, segmentasi, dan pengelolaan penggunaan ICT setelah jam kerja (Mellner, 2016; Tang et al., 2018). Namun, bukti intervensi terhadap WLB masih terbatas. Penelitian mendatang perlu mengevaluasi kebijakan ketersediaan, norma respons, perilaku supervisor, dan *right-to-disconnect practices* menggunakan eksperimen lapangan, *natural experiment*, atau desain quasi-experimental.

Keenam, istilah *remote work* perlu diperlakukan secara lebih presisi. *Voluntary remote work*, kerja hibrida, dan *enforced remote work* membawa tingkat kontrol, pengalaman, dan dukungan yang berbeda, sehingga tidak seharusnya diasumsikan menghasilkan konsekuensi WLB yang sama (Birman et al., 2026; Li & Yang, 2026; Žiedelis et al., 2026).

Terakhir, harmonisasi pengukuran WLB tetap diperlukan. Studi menggunakan WLB, WFB, kepuasan keseimbangan, dan ukuran multidimensi dengan karakteristik yang berbeda. Penelitian masa depan perlu mempertahankan perbedaan konseptual antara *balance*, *conflict*, *interference*, dan *enrichment*, serta menguji *measurement invariance* ketika membandingkan kelompok atau konteks yang berbeda.

Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, review ini menunjukkan bahwa hubungan kerja digital dan WLB lebih tepat dipahami sebagai proses konfiguratif daripada hubungan linear. Digitalisasi tidak otomatis menghasilkan WLB yang lebih baik atau lebih buruk. Efeknya bergantung pada apakah teknologi memperbesar sumber daya yang dapat dikontrol oleh pekerja atau justru menciptakan tuntutan yang memperluas pekerjaan ke kehidupan pribadi. Dengan mengintegrasikan perspektif JD-R, Boundary/Border Theory, dan COR Theory, review ini menempatkan fleksibilitas, permeabilitas, pengurusan sumber daya, serta kontrol batas dalam satu penjelasan yang saling melengkapi.

Kontribusi konseptual lain adalah perbedaan antara *personal coping resources* dan *organizational boundary-governance resources*. *Self-efficacy* dan resiliensi dapat membantu menghadapi sebagian tuntutan digital, tetapi tidak terdapat dasar yang cukup untuk menganggap bahwa peningkatan kapasitas individual selalu dapat mengatasi *techno-invasion*. Ketika masalah utama berasal dari penetrasi pekerjaan ke waktu pribadi, kontrol organisasi terhadap norma ketersediaan dan hak pekerja untuk menentukan batas menjadi semakin penting (Ibrahim et al., 2021; Sadaf et al., 2026; Žiedelis et al., 2026).

Secara praktis, organisasi perlu menghindari pendekatan digitalisasi yang hanya berfokus pada peningkatan akses, fleksibilitas, dan kemampuan bekerja dari mana saja. Fleksibilitas yang efektif membutuhkan kontrol pekerja terhadap kapan teknologi digunakan dan kapan pekerja dapat melepaskan diri dari pekerjaan. Dukungan supervisor, budaya WLB, ekspektasi respons yang jelas, pengelolaan beban digital, serta aturan komunikasi setelah jam kerja dapat menjadi bagian dari desain kerja digital yang lebih berkelanjutan (Birman et al., 2026; Nor Sham et al., 2026; Žiedelis et al., 2026).

Dengan demikian, implikasi utama review ini adalah bahwa tantangan WLB dalam kerja digital tidak dapat diselesaikan hanya dengan membuat pekerja lebih resilien atau lebih mampu menggunakan teknologi. Organisasi juga perlu mengelola arsitektur konektivitas yang menentukan kapan fleksibilitas tetap menjadi sumber daya dan kapan konektivitas berubah menjadi tuntutan. Perspektif inilah yang menjadi inti dari *digital flexibility-hyperconnectivity paradox* dan dapat dijadikan dasar bagi *integrative framework* pada gambar berikutnya.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara kerja digital dan *work-life balance* tidak bersifat seragam. Digitalisasi dapat meningkatkan WLB ketika teknologi memberikan fleksibilitas, otonomi, efisiensi, dan kontrol yang dapat digunakan pekerja untuk mengelola tuntutan kerja dan kehidupan pribadi. Namun, manfaat tersebut dapat berkurang ketika konektivitas berkembang menjadi *techno-overload*, *techno-invasion*, permeabilitas batas, ketersediaan terus-menerus, dan tekanan psikologis. Dengan demikian, konsekuensi kerja digital lebih tepat dipahami sebagai hasil dari keseimbangan antara sumber daya dan tuntutan yang dihasilkan oleh teknologi, bukan sebagai efek langsung dari tingkat digitalisasi itu sendiri.

Sintesis terhadap 13 studi juga menunjukkan bahwa hubungan tersebut dipengaruhi oleh kondisi personal, organisasional, dan kontekstual. *Self-efficacy* dan resiliensi dapat membantu pekerja menghadapi sebagian tuntutan digital, tetapi tidak selalu efektif terhadap tuntutan yang berkaitan dengan pelanggaran batas kerja-kehidupan. *Boundary control*, budaya WLB, dukungan supervisor atau manajer, pengalaman kerja jarak jauh, serta akumulasi tuntutan pekerjaan menjadi faktor penting dalam menentukan apakah fleksibilitas digital dapat dipertahankan sebagai sumber daya atau berkembang menjadi hiper-konektivitas.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini mengembangkan digital flexibility-hyperconnectivity paradox sebagai kerangka integratif untuk menjelaskan bagaimana teknologi dapat secara simultan menciptakan manfaat dan risiko bagi WLB. Kontribusi utama review ini terletak pada integrasi antara jalur sumber daya dan tuntutan, pembedaan antara sumber daya personal dan tata kelola batas organisasi, serta penggunaan kriteria konstruk yang lebih ketat dalam membedakan WLB dari *conflict* atau *interference*. Namun, dominasi desain *cross-sectional*, ketergantungan pada *self-report*, heterogenitas pengukuran, dan terbatasnya bukti intervensi membatasi kesimpulan kausal. Penelitian masa depan perlu menggunakan desain longitudinal dan multilevel, ukuran perilaku digital yang lebih objektif, serta menguji secara langsung kebijakan organisasi seperti norma ketersediaan dan *right to disconnect*.

Referensi :

- Adisa, T. A., Gbadamosi, G., & Osabutey, E. L. C. (2017). What happened to the border? The role of mobile information technology devices on employees' work-life balance. *Personnel Review*, 46(8), 1651-1671. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2016-0222>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Aromataris, E., Lockwood, C., Porritt, K., Pilla, B., & Jordan, Z. (Eds.). (2024). *JB1 manual for evidence synthesis*. JBI. <https://doi.org/10.46658/JBIMES-24-01>

- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472–491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Bajraliu, A., & Qorraj, G. (2023). Digital transformation's impact on sustainable HR management: Comparative study of work-life balance and skill development in public versus private sectors of a developing country. *Public Policy and Administration*, 22(3), 358–369. <https://doi.org/10.5755/j01.ppaa.22.3.35071>
- Barber, L. K., Conlin, A. L., & Santuzzi, A. M. (2019). Workplace telepressure and work-life balance outcomes: The role of work recovery experiences. *Stress and Health*, 35(3), 350–362. <https://doi.org/10.1002/smi.2864>
- Barber, L. K., & Jenkins, J. S. (2014). Creating technological boundaries to protect bedtime: Examining work-home boundary management, psychological detachment and sleep. *Stress and Health*, 30(3), 259–264. <https://doi.org/10.1002/smi.2536>
- Barber, L. K., & Santuzzi, A. M. (2015). Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 172–189. <https://doi.org/10.1037/a0038278>
- Birman, N. A., Katz-Navon, T., & Vashdi, D. R. (2026). Disrupted balance: Understanding work-family balance dynamics during enforced remote work transitions. *The International Journal of Human Resource Management*, 37(2), 271–293. <https://doi.org/10.1080/09585192.2026.2643710>
- Bottaro, R., De Giovanni, K., & Faraci, P. (2024). The extent to which technostress is related to employees' work-life fit: A multilevel meta-analysis. *Workplace Health & Safety*, 72(10), 421–430. <https://doi.org/10.1177/21650799241264317>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O.-L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work-life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Campbell, M., McKenzie, J. E., Sowden, A., Katikireddi, S. V., Brennan, S. E., Ellis, S., Hartmann-Boyce, J., Ryan, R., Shepperd, S., Thomas, J., Welch, V., & Thomson, H. (2020). Synthesis without meta-analysis (SWiM) in systematic reviews: Reporting guideline. *BMJ*, 368, l6890. <https://doi.org/10.1136/bmj.l6890>
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459–1486. <https://doi.org/10.1177/0018726709336500>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Curcuruto, M., Williams, S., Brondino, M., & Bazzoli, A. (2023). Investigating the impact of occupational technostress and psychological restorativeness of natural spaces on work engagement and work-life balance satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2249. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032249>
- Derks, D., van Mierlo, H., & Schmitz, E. B. (2014). A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: Examining the role of the perceived segmentation norm. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 74–84. <https://doi.org/10.1037/a0035076>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Györfy, Z., Radó, N., Pölczman, L., Sükösd, A., & Boros, J. (2023). Creating work-life balance among physicians in the age of digitalization: The role of self-consciousness and

- communication—A qualitative study. *BMC Health Services Research*, 23, 1141. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-10101-w>
- Harzing, A.-W. (2007). *Publish or Perish* [Computer software]. [Publish or Perish](#)
- Ibrahim, A. M., Osman, M. N., Gusau, A. L., & Vi, P. T. (2021). Correlation of technostress creators with employees' work-life balance in the context of journalists' use of information and communication technology at work: Moderating role of self-efficacy. *International Journal of Media and Information Literacy*, 6(2), 338–353. <https://doi.org/10.13187/ijmil.2021.2.338>
- Koprna, G., & Konečná, Z. (2026). Review of research on work-life balance in the digital workplace environment. In *13th International Scientific Conference Region in the Development of Society 2025* (pp. 130–137). Mendel University in Brno. <https://doi.org/10.11118/978-80-7701-082-5-0130>
- Li, T., & Yang, W. (2026). How does remote work shape work-family balance? The interaction of work stress and leadership support. *Humanities and Social Sciences Communications*, 13, 467. <https://doi.org/10.1057/s41599-026-06957-y>
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2013). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science*, 24(5), 1337–1357. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>
- Mellner, C. (2016). After-hours availability expectations, work-related smartphone use during leisure, and psychological detachment: The moderating role of boundary control. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(2), 146–164. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-07-2015-0050>
- Nam, T. (2014). Technology use and work-life balance. *Applied Research in Quality of Life*, 9(4), 1017–1040. <https://doi.org/10.1007/s11482-013-9283-1>
- Nor Sham, N. I. S. B., Salleh, R., Saleem, M. S., & Sheikh, S. S. S. (2026). Empowerment, mobile technology, and managerial support: A multidimensional analysis of work-life balance among women engineers. *International Review of Management and Marketing*, 16(2), 103–110. <https://doi.org/10.32479/irmm.21586>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: The role of communication technology use at home. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 457–467. <https://doi.org/10.1037/a0023594>
- Pham, P. T., Nguyen, H. D., & Huy, P. T. (2026). Technostress and work engagement in the ICT industry: The role of work-life balance and employee moonlighting. *International Journal of Organizational Analysis*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2025-5974>
- Popay, J., Roberts, H., Sowden, A., Petticrew, M., Arai, L., Rodgers, M., Britten, N., Roen, K., & Duffy, S. (2006). *Guidance on the conduct of narrative synthesis in systematic reviews: A product from the ESRC Methods Programme*. Lancaster University.
- Sadaf, S., Khanam, A., & Zamir, M. N. (2026). Does technostress undermine employees' work-life balance? Testing the moderated-mediation effects of employee resilience and psychological distress. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 18(3), 787–806. <https://doi.org/10.1108/APJBA-08-2024-0447>
- Schongen, S. (2023). Digitalisation as a prospect for work-life balance and inclusion: A natural experiment in German hospitals. *Social Inclusion*, 11(4), 225–238. <https://doi.org/10.17645/si.v11i4.7117>

- Tang, H., Ye, M., Zhou, Z. E., Gan, Z., & Ma, H. (2018). The mediating role of boundary creation around work-related ICT use between segmentation preference and psychological detachment. *International Journal of Mental Health Promotion*, 20(1), 27–40. <https://doi.org/10.32604/IJMHP.2018.010734>
- Van Laethem, M., van Vianen, A. E. M., & Derks, D. (2018). Daily fluctuations in smartphone use, psychological detachment, and work engagement: The role of workplace telepressure. *Frontiers in Psychology*, 9, 1808. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01808>
- Žiedelis, A., Lazauskaitė-Zabielskė, J., Urbanavičiūtė, I., Jakštienė, R., & Margevičienė, J. (2026). Work-life balance culture, boundary control, and work-life balance in sustainable future work: Longitudinal evidence from on-site and remote work arrangements. *Sustainability*, 18(8), 4039. <https://doi.org/10.3390/su18084039>